

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD.Shandy Surya Wijaya yang berlokasi di Jalan Brawijaya 210, Kecamatan Prajurit Kulon, Kota Mojokerto. 61322.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *survey*. Menurut Husein (2003:44) metode *survey* adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul.. Fakta-fakta yang ada lebih digunakan untuk pemecahan masalah daripada digunakan untuk pengujian hipotesis. Survei dapat membantu untuk membandingkan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang telah ditentukan. Survei yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner pada responden (karyawan) yang kemudian dilakukan pengolahan data untuk menguji hipotesis.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap bagian produksi UD.Shandy Surya Wijaya yang berjumlah 40 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmodjo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu mengambil keseluruhan populasi yang ada. pengambilan sampel pada penelitian ini adalah pada bagian produksi sebesar 40 karyawan tetap sehingga teknik samplingnya menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang berdiri sendiri atau tidak terpengaruh oleh variabel lainnya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X).

b. Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan atau pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Z).

c. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang tidak bisa berdiri sendiri atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

a. Variabel Independen (X)

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu individu maupun kelompok menuju tercapainya tujuan – tujuan yang meliputi :

1) Pengarahan ($X_{1.1}$)

Pimpinan harus menjelaskan secara rinci tentang apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan, dan kapan pekerjaan tersebut harus dapat diselesaikan.

2) Pembekalan ($X_{1.2}$)

Pimpinan memberikan penjelasan terhadap pekerjaan yang belum dipahami dengan baik oleh para karyawan.

3) Dukungan ($X_{1.3}$)

Pimpinan melibatkan karyawan dalam berbagai keputusan kerja untuk memperoleh masukan atau saran-saran yang digunakan bagi tujuan perusahaan.

4) Pendelegasian ($X_{1.4}$)

Pimpinan memercayakan (mendelegasikan) tugas dan tanggung jawab sepenuhnya kepada karyawan.

b. Variabel Moderasi (Z)

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang mencerminkan ketaatan karyawan pada aturan-aturan, etika – norma - tata cara yang telah diterapkan oleh perusahaan yang meliputi :

1) Ketaatan terhadap waktu ($Z_{1.1}$)

Karyawan harus datang tepat waktu paling lambat 15 menit sebelum pekerjaan dimulai.

2) Ketaatan terhadap peraturan ($Z_{1.4}$)

Karyawan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketaatan terhadap perilaku dalam pekerjaan ($Z_{1.5}$)

Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dibebankan tanpa menunda-nunda.

c. Variabel dependen (Y)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan atau seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

1) Kualitas ($Y_{1.1}$)

Karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas ($Y_{1.2}$)

Karyawan menghasilkan produk sesuai target yang ditetapkan perusahaan (80 dusin per hari).

3) Ketepatan Waktu ($Y_{1,3}$)

Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data dalam bentuk angka-angka atau dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarkan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti yang diperoleh peneliti melalui survei atau pengamatan langsung ke objek penelitian. Data primer penelitian ini didapatkan langsung dari responden melalui lembar kuesioner sesuai dengan variabel yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain, yang biasanya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum organisasi, struktur organisasi dan data karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan cara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

2. Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner merupakan alat utama dalam pengumpulan data yang berupa suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan disebarkan langsung kepada responden yang akan diteliti. Responden diberi alternatif dalam menjawab pertanyaan yang tersedia instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner/daftar pertanyaan.

G. Teknik Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini metode pengukuran data yang digunakan dari tanggapan atau jawaban dari responden diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:86). Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban yang diberikan responden, diberi nilai dengan merefleksikan secara konsisten dari sikap responden yaitu dengan pemberian skor pada setiap jawaban dari kuesioner yang diajukan pada responden. Untuk menganalisis secara kuantitatif pada penelitian ini, alternatif jawaban ditetapkan dengan skor.

Jawaban-jawaban dari responden dibagi dalam 5 tingkatan yaitu:

1. Jawaban SS (Sangat Setuju)
2. Jawaban S (Setuju)
3. Jawaban CS (Cukup Setuju)
4. Jawaban TS (Tidak Setuju)
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Dimana untuk jawaban dari responden dikaitkan dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5, yang berarti jawaban dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai mempunyai indikasi sangat tinggi dalam pengukuran.
2. Jawaban S (Setuju) diberi skor 4, yang berarti jawaban dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai mempunyai indikasi tinggi dalam pengukuran.
3. Jawaban CS (Cukup Setuju) diberi skor 3, yang berarti jawaban gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang mempunyai indikasi cukup dalam pengukuran.

4. Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, yang berarti jawaban gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang mempunyai indikasi rendah dalam pengukuran.
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1, yang berarti jawaban gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang mempunyai indikasi sangat rendah.

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Menurut Arikunto (2010:211) bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Untuk menghitung item yang digunakan untuk menggunakan item daya pembeda. Dengan mengkorelasikan skor item dengan skor keseluruhan adalah validitas kontrak yaitu uji validitas jenis uji validitas dengan menghitung korelasi. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dengan metode *product moment* (Arikunto, 2010 : 211) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi product moment

N : Jumlah subjek uji coba

$\sum x$: Jumlah skor butir pertanyaan

$\sum x^2$: Jumlah skor butir pertanyaan kuadrat

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum y^2$: Jumlah skor total kuadrat

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Apabila r sudah diketahui, maka selanjutnya membandingkan hasil dari r perhitungan dengan r yang terdapat dalam tabel. Jika hasil nilai dari r hitung lebih besar dari r dalam tabel pada α tertentu maka dikatakan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan adalah valid, sedangkan apabila r hitung lebih kecil pada r dalam tabel maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria yang diterapkan adalah r hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r_{tabel} (nilai kritis) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas diperlukan untuk mengetahui kestabilan alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan *realibel*, andaikan pengulangan pengukuran untuk subyek penelitian yang sama menunjukkan hasil yang konsisten. Untuk mengukur reabilitas menggunakan rumus *alpha* (Arikunto, 2010), sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir di kuadratkan

$\sigma \tau^2$ = Jumlah varian total dikuadratkan

Apabila r hitung lebih besardari pada r tabel, maka data yang digunakan adalah *realibel*, sebaliknya jika r hitung lebih kecil daripada r tabel maka data yang digunakan tidak *realibel*. Suatu intrumen penelitian dikatakan *realibel* apabila nilai *alpha* > atau = 0,6.

I. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Analisis rentang skala ini digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai di UD.Shandy Surya Wijaya Mojokerto dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

Rs = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Dengan hasil perhitungan sebagai berikut.

$$RS = \frac{40(5 - 1)}{5} = 32$$

Maka tinggi rendahnya hasil pengukuran dari tiap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1

**Rentang Skala Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan
Kinerja**

Skor	Gaya Kepemimpinan	Disiplin kerja	Kinerja
40-72	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat rendah
73-104	Rendah	Rendah	Rendah
105-136	Cukup	Cukup	Cukup
137-168	Tinggi	Tinggi	Tinggi
169-200	Sangat tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Keterangan:

- a. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja
 - 1) Rentang skala 40-72 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja masuk kategori sangat rendah.
 - 2) Rentang skala 73-104 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja masuk kategori rendah.
 - 3) Rentang skala 105-136 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja masuk kategori cukup.
 - 4) Rentang skala 137-168 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja masuk kategori tinggi.

- 5) Rentang skala 169-200 dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja masuk kategori sangat tinggi.

2. *Moderrated Regression Analysis (MRA)*

Variabel moderasi merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:213). *Moderrated Regression Analysis (MRA)* atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Variabel Crittrion (variabel kinerja)

X_1 = Variabel Predictor (variabel gaya kepemimpinan)

b_1 = Koefisien Regresi

e = Standart Error

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 Z + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Variabel Crittrion (variabel kinerja)

X_1 = Variabel Predictor (variabel gaya kepemimpinan)

b = Koefisien Regresi

Z = Variabel Disiplin Kerja

e = Standart Error

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh disiplin kerja digunakan persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 Z + b_3 X_1 * z + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = *Strandart error*

Y = Variabel criterion (variabel kinerja)

X = Variabel predictor (variabel gaya kepemimpinan)

Z = Variabel moderator (variabel disiplin kerja)

XZ = Variabel gaya kepemimpinan * variabel disiplin kerja

J. Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji tiga hipotesis yang menggunakan uji yang berbeda-beda, sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan UD. Shandy Surya Wijaya Mojokerto, diuji dengan menggunakan Uji t sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 ditolak, berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sebaliknya jika H_0 diterima berarti variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Hipotesis 2

Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan UD. Shandy Surya Wijaya Mojokerto, diuji dengan menggunakan Uji F dan Uji t sebagai berikut:

- a. Uji F

H_0 : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji F digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel kinerja. Dengan mempertimbangkan:

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 diterima maka variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sebaliknya jika H_0 ditolak maka variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

b. Uji t

H_0 : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja, secara parsial berdampak terhadap variabel kinerja dengan mempertimbangkan;

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 ditolak, berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap

variabel kinerja, sebaliknya jika H_0 diterima berarti variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Hipotesis 3

Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD.Shandy Surya Wijaya Mojokerto, diuji dengan menggunakan Uji F, Uji t dan Uji moderasi sebagai berikut:

a. Uji F

H_0 : Disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_a : Disiplin kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja memoderasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja, dengan mempertimbangkan;

1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 ditolak, berarti bahwa variabel disiplin kerja memoderasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja, jika H_0 diterima berarti variabel disiplin kerja tidak memoderasi hubungan variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

b. Uji t

H_0 : Disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_a : Disiplin kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel disiplin kerja sebagai variabel moderating pada pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja secara individual. Dengan mempertimbangkan:

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 diterima

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 diterima maka variabel disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja, sebaliknya jika H_0 ditolak maka variabel disiplin kerja memoderasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja.

c. Uji Moderating

H_0 : Disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_a : Disiplin kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Uji moderating dilakukan untuk melihat apakah variabel disiplin kerja memoderasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan

terhadap variabel kinerja dengan membandingkan koefisien determinasi dari hasil hipotesis ke-2 dan hipotesis ke-3, sebagai berikut:

- 1) Jika R^2 (hipotesis ke-3) $\leq R^2$ (hipotesis ke-2) maka H_0 diterima
- 2) Jika R^2 (hipotesis ke-3) $\geq R^2$ (hipotesis ke-2) maka H_0 ditolak

Jika H_0 diterima maka variabel disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja, sebaliknya jika H_0 ditolak maka variabel disiplin kerja memoderasi pengaruh variabel variabel kinerja.

